

СОГЛАСОВАНО
на общем собрании
трудового коллектива
04.09.2019 протокол № 02

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ
«Красногвардейская школа №1»
от 04.09.2019 г. № 406

ПОЛОЖЕНИЕ
О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ
РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КРАСНОГВАРДЕЙСКАЯ ШКОЛА №1»
КРАСНОГВАРДЕЙСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

1. Общие положения

1.1. Положение о дополнительных стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Красногвардейская школа №1» Красногвардейского района Республики Крым (далее Положение) разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273–ФЗ от 29.12.2012 г., «Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Красногвардейская школа №1» Красногвардейского района Республики Крым».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Красногвардейская школа №1» Красногвардейского района Республики Крым» (далее школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, в развитии творческой активности и инициативы, в достижении наилучших результатов профессиональной деятельности.

1.3. Настоящее Положение устанавливает правила и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

1.4. Положение определяет критерии и показатели эффективности деятельности руководящих работников школы (Приложение 1 - 5).

1.5. Положение определяет критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников школы (Приложение 6).

1.6. Положение определяет критерии и показатели качества и результативности деятельности технического и обслуживающего персонала школы (Приложение 7 – 9.2).

1.7. Положение определяет сроки, виды и условия выплат стимулирующего характера.

1.8. Положение устанавливает порядок определения размера выплат стимулирующего характера.

1.9. Положение утверждается приказом директора школы после обсуждения и согласования на общем собрании трудового коллектива.

1.10. В Положении используются следующие понятия и определения:

- **Баллы** – фиксированная единица оценивания труда работника.
- **Стоимость балла** – фиксированная сумма денежных средств, формируется исходя из фонда оплаты труда на дополнительные стимулирующие выплаты.
- **Выплаты стимулирующего характера** – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.
- **Стимулирующий фонд** – фонд оплаты труда, специально выделенный на дополнительные стимулирующие выплаты работникам и сэкономленная часть фонда оплаты труда.
- **оклады (должностные оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки)** – фиксированные размеры оплаты труда работников организации за исполнение должностных обязанностей, предусмотренные трудовыми договорами, должностными инструкциями, разработанными с учетом соответствующих квалификационных характеристик, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, а для педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы или учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы - без учета фактического объема педагогической работы и (или) учебной (преподавательской) работы;

1.11. Стимулирующий фонд МБОУ «Красногвардейская школа №1» делится на части:

- на выплату руководящим работникам (директор, заместители директора, главный бухгалтер);
- на выплату педагогическим работникам;
- на выплату техническому, обслуживающему персоналу и медицинскому персоналу (при его наличии в штате).

2. Сроки выплат стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера работникам школы из стимулирующего фонда учреждения могут быть в виде ежемесячных, ежеквартальных, полугодовых и годовых выплат.

2.2. Выплаты стимулирующего характера работникам школы из стимулирующего фонда учреждения производятся одновременно с выплатой заработной платы работникам.

3. Виды выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера производятся:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, направленные на развитие кадрового состава.

3.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы (тарифной ставки) работника или в абсолютном размере.

3.2.1. Размер надбавки за интенсивность труда устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании протокола комиссии по распределению дополнительных стимулирующих выплат (далее – комиссия), по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации;
- наличие ведомственных наград (почетных грамот, грамот, благодарностей) министерств и ведомств РФ, СССР, РСФСР, Украины, Автономной Республики Крым, Республики Крым – 500 рублей;
- качественное и в срок выполнение поручений руководителя;
- степень сложности и важности выполнения поставленных задач;
- уровень ответственности за порученный объем работы и (или) курируемое направление;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника.

3.2.2. Размер премии за высокие результаты работы устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании протокола комиссии, по согласованию с представительным органом работников.

При установлении премии учитывается:

- стабильно высокие показатели результативности работы;
- применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- сложность выполняемой работы.

3.2.3. Размер премии за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании протокола комиссии, по согласованию с представительным органом работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и ответственных работ не ограничивается.

3.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

- премия за образцовое выполнение муниципального задания;

- надбавка за наличие квалификационной категории.

3.3.1. Размер премии за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании протокола комиссии, по согласованию с представительным органом работников.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается в соответствии с показателями деятельности работников школы (Приложения 10,11).

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании приказов, статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов и пр.

Премия за образцовое выполнение муниципального задания устанавливается один раз в год после сдачи отчета о выполнении муниципального задания учредителю.

3.3.2. Надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) (без учета повышений) по основной должности:

- специалистам;

- руководителю школы, его заместителям (по педагогической деятельности).

Размер надбавки за квалификационную категорию

Основание для установления коэффициента	Размер надбавки за квалификационную категорию, руб.	
Квалификационная категория (по педагогической деятельности):		
высшая категория	2000,00	
первая категория	1250,00	
Квалификационная категория медицинского персонала (% от оклада)		
высшая категория	врач	медицинская сестра
	25	19
первая категория	16	13
вторая категория	8	6,5

3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за стаж непрерывной работы.

Установление выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет или изменение ее размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие

выплаты.

3.4.1. Выплата педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается в размере по основной должности:

- при выслуге лет свыше 3 лет – 620,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 1300,00 руб.;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 2000,00 руб.

Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т. д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж педагогической работы до вхождения Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении выплаты педагогическим работникам за выслугу лет.

3.4.2. Надбавка работникам (кроме педагогических и медицинских работников) за стаж непрерывной работы в системе образования устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет – 3%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет – 7%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет – 10%.

Трудовой стаж не считается прерванным, если работник при смене места работы поступает на новое место работы в образовательную организацию в течение одного календарного месяца с момента увольнения.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих образовательных организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее).

Справки должны содержать данные о наименовании образовательной организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются

при определении надбавки за стаж непрерывной работы в системе образования.

3.4.3. Врачам и медицинским сестрам устанавливается надбавка за непрерывный стаж работы и за выслугу лет.

Надбавка врачам, медицинским сестрам за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры устанавливается в размере от оклада (должностного оклада) по основной должности:

- при наличии стажа непрерывной работы свыше 3 лет - 5%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 10 лет - 10%;
- при наличии стажа непрерывной работы свыше 20 лет - 15%.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка работника. Стаж работы должен быть подтвержден записями в трудовой книжке; может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж непрерывной работы в должности врача, медицинской сестры. Стаж непрерывной работы сохраняется при устройстве на работу на указанные должности:

- не позднее 3-х месяцев со дня увольнения из заведения в связи с его ликвидацией (реорганизацией), сокращением штатов или изменением постоянного места жительства;

- не позднее одного месяца со дня увольнения из заведения по собственному желанию (по уважительной причине);

- не позднее 3-х недель при увольнении по собственному желанию (без уважительной причины).

3.4.4. Выплата за выслугу лет врачам, медицинским сестрам устанавливается за фактически отработанное время в процентах к должностному окладу:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 %,

- при стаже работы от 10 до 20 лет - 20%,

- при стаже работы свыше 20 лет - 30%.

Периоды работы, входившие в стаж работы до вхождения Автономной Республики Крым в состав Российской Федерации, учитываются при определении надбавки за стаж работы в должности врача, медицинской сестры.

3.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия по итогам работы за год.

Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой в соответствии с:

- показателями эффективности деятельности руководящих работников школы (Приложение 1 - 5);
- показателями эффективности деятельности педагогических работников школы (Приложение 6);
- показателями качества и результативности деятельности технического и обслуживающего персонала школы (Приложение 7 -9.2).

Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в абсолютном размере.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц выплачивается пропорционально отработанному времени, при условии предоставления самооценочного листа.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

4.1. Основанием рассмотрения результатов деятельности работника школы, для установления стимулирующих выплат является:

- за интенсивность и высокие результаты работы (представления заместителей руководителя, приказы, для заместителей руководителя и главного бухгалтера представление директора);
- за качество выполняемых работ (представления заместителей руководителя, руководителей ШМО, приказы об установлении или снятии квалификационной категории);
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет (кадровые документы-приказы, акты, трудовые книжки и пр.);
- премиальные выплаты по итогам работы (самооценочные листы).

4.2. Основными принципами оценки достижений работников школы являются:

- единые процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

4.3. Работник школы, претендующий на установление стимулирующих выплат (далее – Претендент) за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы осуществляет самоанализ профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями эффективности деятельности (заполнение оценочных листов) за определенный период (месяц или квартал).

4.4. Каждому критерию присвоено определенное максимальное количество баллов.

4.5. Комиссия школы по распределению стимулирующей части Фонда

оплаты труда (далее – комиссия), утвержденная приказом директора, рассматривает материалы по самоанализу деятельности работника, осуществляет анализ и оценку объективности и достоверности представленных результатов мониторинга его профессиональной деятельности.

4.6. На основании всех материалов комиссия выставляет итоговый балл в оценочных листах и утверждает его на своем заседании.

4.7. Работник вправе подать в комиссию в течение 3 дней с момента ознакомления с оценочным листом обоснованное письменное заявление о своем несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных процедур мониторинга, которые повлекли необъективную оценку его профессиональной деятельности. Апелляция работников по другим основаниям комиссией не принимается и не рассматривается.

4.8. Утвержденные комиссией оценочные листы оформляются итоговым протоколом о выплате стимулирующей части, который подписывается председателем и членами комиссии.

4.9. Комиссия устанавливает персональные размеры стимулирующих выплат работникам. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

4.10. На основании решения комиссии директор издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам школы.

4.11. Выплаты стимулирующего характера работникам школы производятся из выделенных бюджетных ассигнований стимулирующей части Фонда оплаты труда и средств от приносящей доход деятельности школы.

4.12. Лица, работающие по совместительству и участвующие в деятельности, поддерживающей имидж школы, выполнения муниципального задания имеют право на получение выплат стимулирующего характера.

4.13. Работникам вновь принятым выплаты стимулирующего характера производятся после отработки целого месяца.

4.14. Оценочные листы работников хранятся после рассмотрения комиссией школы по распределению стимулирующей части Фонда оплаты труда в течение 12 месяцев.

4.15. Выплаты стимулирующего характера директору МБОУ «Красногвардейская школа №1» устанавливаются приказом управления образования Администрации Красногвардейского района Республики Крым в соответствии с настоящим Положением и Положением о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений Красногвардейского района Республики Крым.

5. Порядок определения размера выплат стимулирующего характера

5.1. Размер выплат стимулирующего характера работникам школы определяется с помощью критериев и показателей качества, результативности работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие,

год). Каждому критерию присваивается определённое максимальное количество баллов.

Производится подсчёт баллов за период работы (месяц или квартал) по максимально возможному количеству критериев показателей для каждого работника школы. Определяется количество баллов в месяц (если суммирование баллов проводилось за квартал, то полученное количество баллов делится на 3).

Далее суммируются баллы, полученные работниками школы (по категориям) в месяц.

Размеры стимулирующей части ФОТ, запланированного на отчётный период и оставшегося после определения выплат работникам в абсолютном размере (рубли) делятся на общую сумму баллов в месяц. В результате получается стоимость (в рублях) одного балла.

Этот показатель (стоимость одного балла) умножается на сумму баллов каждого работника и округляется сумма до целого числа. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за полученные баллы в месяц. Если рассмотрение комиссией результатов работы работников производится один раз в квартал, то полученная месячная сумма может выплачиваться три месяца в одинаковом размере или утроенная сумма один раз в квартал.

Общая сумма стимулирующих выплат состоит из выплат:

- за интенсивность и высокие результаты;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. В целях усиления роли стимулирующих выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы и повышения размера этих выплат по решению комиссии по распределению стимулирующей части Фонда оплаты труда может определяться минимальное количество баллов или сумма, начиная с которого (которой) устанавливается выплата.

5.3. В зависимости от количества отработанных дней за истекший период (по табелю работы) выплачиваются дополнительные стимулирующие выплаты:

- надбавка за наличие квалификационной категории;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

6. Основания отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за образцовое выполнение муниципального задания, по итогам работы) не производятся при следующих обстоятельствах:

- 6.1.1. наличие дисциплинарного взыскания в виде выговора (до снятия выговора);
- 6.1.2. нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка (в месяц, когда допущено нарушение);

6.1.3. нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья (в месяц, когда допущено нарушение);

6.1.4. нарушение норм и правил поведения - нарушение педагогической и служебной этики (в месяц, когда допущено нарушение).

6.2. Выплаты стимулирующего характера (за интенсивность и высокие результаты работы, за образцовое выполнение муниципального задания, по итогам работы) уменьшаются на 50% при следующих обстоятельствах:

6.2.1. наличие дисциплинарного взыскания в виде замечания;

6.2.2. обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

7. Заключительная часть

7.1. Стимулирующие выплаты рекомендуется подразделять на:

- выплаты, носящие обязательный характер при наличии условий для их выплаты. К ним относятся: надбавка за наличие квалификационной категории, надбавка за наличие ведомственных наград, надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет. Данные выплаты осуществляются ежемесячно в обязательном порядке с учетом отработанного времени;

- выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности, предусмотренным в учреждении). Данные выплаты осуществляются при наличии средств в фонде оплаты труда.

7.2. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

7.3. В Положение могут вноситься изменения и дополнения, которые утверждаются приказом директора школы по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

**Критерии и показатели эффективности деятельности
заместителя директора по безопасности**

ФИО _____

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от руководителя)	2			
2.	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств до 5 тыс. руб. — 0,5 балла; от 5 до 10 тыс. руб. — 1 балл; от 10 до 15 тыс. руб — 2 балла; от 15 до 30 тыс. руб — 3 балла; от 30 до 50 тыс. руб — 4 балла; свыше 50 тыс. руб — 5 баллов.	0-5			
3.	Безопасность участников образовательного процесса: отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 1 балл; отсутствие неисполненных предписаний со стороны: Роспотребнадзора; Госпожнадзора; Росэнергонадзора; ГИБДД; Прокуратуры; Администрации и др. — 3 балла.	0-4			

Дата _____

Подпись _____

**Критерии и показатели эффективности деятельности
заместителя директора по АХЧ**

ФИО

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	<p>Самостоятельность решения хозяйственных вопросов обеспечения бесперебойного функционирования ОУ: организация межведомственного взаимодействия при решении вопросов организации обслуживания и обеспечения бесперебойного функционирования внутренних инженерных сетей — 1 балл; своевременность заключения договоров на содержание и обслуживание здания — 1 балл; плановое ведение хозяйства, отсутствие ЧС, требующих остановки образовательного процесса (за исключением причин, не зависящих от руководителя) — 1 балл.</p>	0-3			
2.	<p>Выполнение мероприятий по энергосбережению: в учреждении имеется договор на получение электроэнергии — 1 балл; в учреждении установлены приборы учёта всех видов энергии и воды — 1 балл; положительная динамика расходования объёмов потребления всех видов энергии — 1 балл.</p>	0-3			
3.	<p>Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств до 5 тыс. руб. — 0,5 балла; от 5 до 10 тыс. руб. — 1 балл; от 10 до 15 тыс. руб — 2 балла; от 15 до 30 тыс. руб — 3 балла; от 30 до 50 тыс. руб — 4 балла;</p>	0-5			

	свыше 50 тыс. руб — 5 баллов.				
4.	Своевременная инвентаризация и списание материальных ценностей.	0-2			
5.	Безопасность участников образовательного процесса: отсутствие случаев травматизма и заболеваний учащихся, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 1 балл; отсутствие случаев травматизма и заболеваний работников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм — 1 балл; отсутствие неисполненных предписаний со стороны: Роспотребнадзора; Госпожнадзора; Росэнергонадзора; ГИБДД; Прокуратуры; Администрации и др. — 3 балла.	0-5			

Дата _____

Подпись _____

**Критерии и показатели эффективности деятельности
заместителя директора по воспитательной работе**

ФИО					
№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Отсутствие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине — 2 балла; наличие обучающихся, систематически пропускающих учебные занятия по неуважительной причине — 0 баллов.	0-2			
2.	Результаты выступления обучающихся на смотрах, конкурсах, фестивалях и т.п. по направлениям дополнительного образования, реализуемым в учреждении: наличие призеров районных соревнований и конкурсов — 1 балл; наличие призеров республиканских соревнований и конкурсов — 2 балла; наличие призеров всероссийских состязаний и конкурсов — 3 балла	0-6			
3.	Наличие обучающихся, совершивших преступления (правонарушения) Нет – 2 балла; Есть – 0 баллов.	0-2			
4.	Сформированы и активно работают органы самоуправления детей и подростков — 1 балл; детская и подростковая организация активно участвует в жизни школы, известна за её пределами — 1 балл.	0-2			
5.	Участие в инновационной деятельности, ведение				

	экспериментальной работы. наличие инноваций системного характера — 2 балла; наличие инноваций локального характера — 1 балл.	0-2			
6.	Образовательное учреждение является федеральной экспериментальной площадкой, принимает активное участие в реализации федеральных целевых программ и проектов, участвует в федеральных конкурсах — 6 баллов; образовательное учреждение является республиканской экспериментальной площадкой, участвует в конкурсах в рамках республиканских целевых программ и проектов — 4 балла;	0-10			
7.	Отсутствие неисполненных предписаний со стороны: Роспотребнадзора; Рособрнадзора; Прокуратуры; Администрации и др.	0-3			

Дата _____

Подпись _____

Критерии и показатели эффективности деятельности заместителя директора по учебно - воспитательной работе

ФИО					
№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Достижения обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом Рост качества – 4 балла; Стабильное качество - 2 балла; Снижение качества – 0 баллов	0-4			
2.	Результаты участия обучающихся в очных предметных олимпиадах, конкурсах, реализуемым в учреждении: наличие призеров на уровне района— 1 балл; наличие призеров на уровне республики — 2 балла; наличие призеров всероссийских состязаний и конкурсов — 3 балла	0-6			
3.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы. наличие инноваций системного характера — 2 балла; наличие инноваций локального характера — 1 балл.	0-2			
4.	Образовательное учреждение является федеральной экспериментальной площадкой, принимает активное участие в реализации федеральных целевых программ и проектов, участвует в федеральных конкурсах — 6 баллов; образовательное учреждение является республиканской экспериментальной	0-10			

	площадкой, участвует в конкурсах в рамках республиканских целевых программ и проектов — 4 балла;				
5.	Отсутствие неисполненных предписаний со стороны: Роспотребнадзора; Рособрнадзора; Прокуратуры; Администрации и др.	0-3			

Дата _____

Подпись _____

Критерии и показатели эффективности деятельности главного бухгалтера

ФИО _____

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.	Решение вопросов межведомственного взаимодействия с налоговой с пенсионным фондом с фондом социального страхования	0-2			
2.	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств до 5 тыс. руб. — 0,5 балла; от 5 до 10 тыс. руб. — 1 балл; от 10 до 15 тыс. руб — 2 балла; от 15 до 30 тыс. руб — 3 балла; от 30 до 50 тыс. руб — 4 балла; свыше 50 тыс. руб — 5 баллов.	0-5			
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета. Отсутствие выявленного в ходе проверок нецелевого использования бюджетных средств	3 3			
4.	Отсутствие жалоб работников по вопросам оплаты труда	2			

Дата _____

Подпись _____

Критерии и показатели эффективности деятельности педагогических работников

Ф.И.О.

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка (без обоснования не рассматривается)	Оценка комиссии	Примечание
1	Подтверждение учащимися 4,9,11 классов высокого качества обучения при сдаче ГИА, 2-8,10 классов ПА: - стабильно - повышение (применяется с 01.09 по 30.06 –ежемесячно)	1 2			
2	Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий – один раз в семестр)	2			
3	Участие учащихся в очных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах (за одно мероприятие по приказам): -в школьном этапе -в районном этапе -в республиканском этапе -в общероссийском	0,5 1 1,5 2			
4	Победы учащихся в очных олимпиадах, соревнованиях, конкурсах, МАН (за каждого победителя) -в школьном этапе (одноразово по приказу) 1 место -в районном этапе (одноразово по приказу) 1 место 2 место 3 место призер -в зональном этапе республиканского (одноразово по приказу) 1 место 2 место 3 место призер -в республиканском (по приказу в течение 3 мес.) 1 место 2 место 3 место призер -в общероссийском (по приказу в течение 6 мес.) 1 место 2 место 3 место призер	1 3 2 1 1 4 3 2 1 5 4 3 3 10 8 6 6			
5	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, организация методических мероприятий на уровне района (за каждое мероприятие по приказу управления образования, министерства) -районный уровень -республиканский уровень	3 5			
6	Подготовка тематического вопроса и выступление с докладом на педсовете (за каждый вопрос)	1			
7	Выступление на педагогической конференции, оформление материалов и содержание выступления на высоком уровне (за каждое)				

	-районный уровень	3			
	-республиканский уровень	5			
	-всероссийский уровень	7			
8	Публикации статей в профессиональных печатных изданиях (газеты, журналы, сборники конференций) за каждую	2			
9	Публикации на школьном сайте (за каждую, но не более двух в месяц)	1			
10	Публикации статей в печатных изданиях (газеты, журналы), повышающих имидж школы (за каждую, но не более одной в месяц)	1			
11	Участие в конкурсе «Учитель года» и других профессиональных конкурсах (очных)				
	-в районном:				
	1 место (в течение 3 мес.)	4			
	2 место (разово)	3			
	3 место (разово)	2			
	Участие (разово)	1			
	-в республиканском:				
	1 место (в течение 6 мес.)	5			
	2 место (разово)	4			
	3 место (разово)	3			
	Участие (разово)	2			
	-в общероссийском:				
	1 место (в течение 12 мес.)	12			
	2 место (разово)	10			
	3 место (разово)	8			
	Участие (разово)	6			
12	Разработка и внедрение авторских программ, утвержденных профильным министерством или КРИППО (ежемесячно в течение года от даты утверждения)	3			
13	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (совместные внеклассные мероприятия, кроме классных часов и родительских собраний) за каждое	1			
14	Сотрудничество и взаимодействие с другими образовательными организациями, социальными, медицинскими, культуры и т.д. (договора, совместные планы работы) ежемесячно за каждый	1			
15	Участие в грантах, проектах, конкурсах, обеспечивающих финансовую поддержку (на время проекта)	10			
16	Победа в районном смотре кабинетов (3 месяца)	2			
17	Работа в творческой (экспертной) группе, жюри (на срок работы группы, выполнения задания по приказу):				
	школа	2			
	район	3			
	республика	4			
18	Наставничество (за 1 человека ежемесячно по приказу)	2			
19	Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр. в части учебной и воспитательной деятельности с проведением через бухгалтерию или с фотофиксацией (стенды), без участия родительских средств и средств за заведывание кабинетом)	2			
	ИТОГО				

Дата _____

Подпись _____

Руководитель МО

Подпись _____

Приложение №7
к Положению

Критерии и показатели качества и результативности деятельности технического и обслуживающего персонала,
служащих _____

ФИО

№ п/п	Наименование критерия	Максимальный балл	Само оценка	Следует учесть	Оценка комиссии (сумма)
1.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями				
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководителей	3			

Дата заполнения _____

(Подпись) _____

Критерии и показатели качества и результативности деятельности бухгалтера

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование критерия	Макси мальный балл	Само оценка	Следует учесть	Оценка комиссии (сумма)
1.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями				
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководителей	2			
3.	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности	2			
4.	Полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств	2			
5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета	3			

Дата заполнения _____

_____ (Подпись)

Приложение №9
к Положению

Критерии и показатели качества и результативности деятельности специалиста по кадрам

_____ Ф.И.О.

№ п/п	Наименование критерия	Максимальный балл	Само оценка	Следует учесть	Оценка комиссии (сумма)
1.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями				
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководителей	2			
3.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по кадровому делопроизводству	3			

Дата заполнения _____

_____ (Подпись)

Приложение №9.1
к Положению

Критерии и показатели качества и результативности деятельности специалиста по охране труда

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование критерия	Максимальный балл	Само оценка	Следует учесть	Оценка комиссии (сумма)
1.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями				
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководителей	2			
3.	Отсутствие случаев травматизма среди работников	2			
4.	Своевременное проведение инструктажей с работниками	2			
5.	Отсутствие замечаний контролирурующих органов по вопросам ОТ	3			

Дата заполнения _____

_____ (Подпись)

Критерии и показатели качества и результативности деятельности медицинской сестры

Ф.И.О. _____

№ п/п	Наименование критерия	Максимальный балл	Само оценка	Следует учесть	Оценка комиссии (сумма)
1.	Выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями				
2.	Отсутствие замечаний со стороны руководителей	2			
3.	Взаимодействие с учреждениями здравоохранения	2			
4.	Своевременное прохождение обучающимися и работниками медосмотров, выполнение календаря прививок	2			
5.	Отсутствие замечаний контролирующих органов по вопросам ОТ	3			

Дата заполнения _____

(Подпись) _____

Критерии и показатели деятельности педагогических работников при выполнении муниципального задания

ФИО _____

за

квартал

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Уровень освоения обучающимися образовательной программы (на 3,4,5): 100% 90% и более	5 3			
2	Выполнение образовательной программы на 100%	4			
3	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством предоставляемой услуги от 90% до 95% от 95% до 100% 100%	3 4 5			
4	Доля детей, занимающихся по дополнительным общеразвивающим программам в школе (кружки, секции и пр.) от 30% до 50% от 50% до 70% от 70% до 100%	3 4 5			
5	Доля детей, занимающихся в объединениях внеурочной деятельности 5 и более часов: от 90% до 95% от 95% до 100% 100%	3 4 5			
	ИТОГО				

Дата _____

Подпись _____

Заместитель директора

Подпись _____

**Критерии и показатели деятельности
руководящих работников при выполнении муниципального задания**

ФИО _____

за _____

квартал _____

№ п/п	Наименование критерия	Макс. балл	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1	Уровень освоения обучающимися образовательной программы (на 3,4,5): 100% 90% и более	5 3			
2	Выполнение образовательной программы на 100%	4			
3	Доля родителей (законных представителей), удовлетворенных качеством предоставляемой услуги от 90% до 95% от 95% до 100% 100%	3 4 5			
4	Доля детей, занимающихся по дополнительным общеразвивающим программам в школе (кружки, секции и пр.) от 30% до 50% от 50% до 70% от 70% до 100%	3 4 5			
5	Доля детей, занимающихся в объединениях внеурочной деятельности 5 и более часов: от 90% до 95% от 95% до 100% 100%	3 4 5			
6	Отсутствие нарушений (вовремя устраненные) при проверке органами надзора в сфере образования.	5			
	ИТОГО				

Дата _____

Подпись _____

Директор

Подпись _____